

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apakah stres kerja, lingkungan kerja dan *reward* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dan manakah dari ketiga variabel tersebut yang lebih dominan pengaruhnya. Jenis yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausalitas. Sedangkan populasinya adalah pegawai tidak tetap Dispenda Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 56 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara sensus, dengan teknik *sampling* jenuh. Sehingga sampel yang digunakan jumlahnya sama dengan populasi. Perolehan data dilakukan dengan cara observasi secara langsung kepada pegawai tidak tetap Dinas Pendapatan Kabupaten Mojokerto. Dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitu pula dengan variabel *reward* juga memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan ternyata lingkungan kerja merupakan variabel dominan terhadap komitmen organisasi pegawai tidak tetap Dispenda Mojokerto. Kesimpulannya pegawai tidak tetap yang bekerja di Dispenda Mojokerto tidak memiliki tanggung jawab tinggi sehingga stres kerjanya cukup rendah, dan mereka lebih mementingkan rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja. Penghargaan tidak menjadi prioritas asalkan mendapatkan pendapatan yang tetap setiap bulan.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Reward*, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

This research is aimed to analyze whether job stress, working environment and reward have an influence to the organizational commitment and which one of these three variables has more dominant influence. This research is quantitative research type which is done by using causality approach. Meanwhile, the population is 56 temporary employees of the Local Department of Revenue of Mojokerto district. The sample collection has been done by performing census and saturated sampling technique. Thus, the number of samples is similar to the number of the population. The data acquisition is done by conducting direct observation to the temporary employees of the Local Department of Revenue of Mojokerto district and the analysis techniques has been carried out by using multiple linear regression analysis.

The result of the research shows that job stress variable does not have any significant correlation to organizational commitment whereas work environment variable has positive and significant correlation to organizational commitment. Reward variable also has positive and significant to the organizational commitment. Work environment is the variable that is dominant to the organizational commitment of temporary employees of the Local Department of Revenue of Mojokerto district. It can be concluded that the temporary employees who works at the Local Department of Revenue of Mojokerto district do not have any responsibility so their job stress is quite low and these temporary employees are more concerned about sense of security and comfort in work environment. Reward does not become priority for these temporary employees as long as they earn their salary every month.

Keywords: Job stress, work environment, reward, and organizational commitment